



Harcèlements et entretien disciplinaire - a bout

Par **Ce71000**, le **03/02/2019** à **14:11**

Bonjour,

Depuis quelques temps déjà je suis harcelé par mes responsables qui souhaitent me voir partir. Je ne sais plus quoi faire.

Dernièrement, j'ai passé mon entretien annuel avec ma responsable. Celle-ci a retranscrit l'entretien par ordi et est venue faire la restitution. Je me suis alors aperçu que rien ne correspondait. Par exemple, il m'avait été fixé un objectif pour fin 2019 avec un point en milieu d'année. Cet objectif a été modifié pour fin février 2019 donc fin du mois. Mes responsables savent pertinemment que cela est impossible.

D'autre part pour les objectifs de l'année dernière tout était atteint mais cela a été modifié en non atteint.

J'ai refusé de signer l'entretien annuel. Ai-je eu tort ? Peuvent-ils m'en tenir rigueur ?

D'autre part, à la fin de la restitution, ma responsable a souhaité me remettre en main propre une lettre d'entretien préalable à une sanction. J'ai demandé le motif mais elle a juste indiqué comme sur le courrier "fait déroulé le 21 janvier 2019". Ne sachant pas trop à quoi cela correspondait et ayant un autre salarié dans la même pièce j'ai refusé de le signer. J'ai demandé qu'il doit envoyer en AR par manque de confidentialité.

Ai-je le droit d'avoir refusé la remise en main propre ? Sont-ils obligés de mettre le type de sanctions envisagées car rien n'est notifié (juste sanction) ? Le motif détaillé est-il obligatoire ?

J'ai besoin de votre aide, je suis perdu.

Merci.

Par **morobar**, le **04/02/2019** à **08:40**

Bonjour,

[citation]. Mes responsables savent pertinemment que cela est impossible. [/citation]

Tant mieux, cela ôte toute légitimité à une sanction.

Mais c'est un argument à double détente, s'ils les objectifs s'avèrent objectivement fixés, le licenciement sera

fondé.[citation] Peuvent il m'en tenir rigueur[/citation]rnForcément, c'est une appréciation sur votre comportement, pas toujours source de sanction.rn[citation]Ai je le droit d'avoir refusé la remise en main propre[/citation]rnOui. Ce n'est pas une obligation, mais aliment les esprits sur votre comportement.rn[citation]Sont il obliger de mettre le type de sanction envisagé[/citation]rnNon sauf si la sanction peut aller jusqu'au licenciement, car il faut indiquer les limites de risque encouru.rn[citation] rien n'est notifié (juste sanction)?[/citation]rnALors ce n'est pas une convocation en vue d'un licenciement, si ce mot n'est pas indiquérn[citation] Le motif détaillé est il obligatoire [/citation]rnNonrnLes griefs vous seront exposés au cours de l'entretien, et c'est la notification de la décision qui confirmera et précisera ces griefs sachant qu'en l'absence du risque de licenciement dans la convocation, la sanction notifiée ne peut être un licenciement.